Quels recours l'auteur d'un signalement peut-il exercer contre une mesure de représailles ?

Réponse courte

L'article 26 de la loi du 16 mai 2023 ouvre deux voies. La première est l'action en **nullité** : dans les **quinze jours** suivant la notification de la mesure, par **acte introductif d'instance** devant la juridiction compétente, l'auteur du signalement demande de constater la nullité et d'en ordonner la cessation.

Cette nullité de plein droit ne couvre pas toutes les représailles. Elle est limitée aux points **1° à 6°, 9°, 12° et 13°** de l'article 25 : licenciement, mise à pied, rétrogradation, transfert, suspension de formation, sanction disciplinaire, non-conversion d'un contrat temporaire, évaluation négative, résiliation d'un contrat de biens ou services, annulation d'une licence.

La seconde voie est l'action en **réparation du dommage**, ouverte tant à celui qui n'a pas invoqué la nullité qu'à celui qui l'a obtenue. Elle est la seule possible contre le harcèlement, la discrimination, l'atteinte à la réputation ou la mise sur liste noire. S'y ajoute le volet pénal : l'auteur de représailles encourt une **amende de 1 250 à 25 000 euros**.

Définition

Le **recours contre les représailles** désigne l'ensemble des actions judiciaires ouvertes à la personne protégée par la loi du 16 mai 2023 lorsqu'une mesure préjudiciable lui est infligée en raison de son signalement. Il se distingue du recours ordinaire du droit du travail par un **délai de quinze jours**, par une nullité de plein droit qui prive la mesure de tout effet sans qu'il faille en démontrer le caractère abusif, et par une présomption qui met sur l'auteur de la mesure la charge d'en établir les motifs.

Conditions d’exercice

Le choix de l'action dépend d'abord de la nature de la mesure subie, la nullité ne frappant que neuf des quatorze catégories de représailles.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Détail
Mesures frappées de nullité	Points 1° à 6°, 9°, 12° et 13° de l'article 25
Mesures exclues de la nullité	Coercition, intimidation, harcèlement et ostracisme (7°) ; discrimination et traitement injuste (8°) ; préjudice et atteinte à la réputation (10°) ; liste noire sectorielle (11°) ; orientation vers un traitement psychiatrique ou médical (14°)
Personnes admises à agir	Toute personne visée à l'article 2, y compris les facilitateurs, les collègues et proches, et les entités juridiques liées à l'auteur du signalement
Condition de protection	Avoir eu des motifs raisonnables de croire que les informations étaient véridiques au moment du signalement (art. 4)
Auteur anonyme	Reste protégé s'il est identifié par la suite et fait l'objet de représailles (art. 4 (2))

Modalités pratiques

La forme du recours dépend du fondement invoqué : la loi de 2023 et l'article L.271-1 du Code du travail n'ouvrent pas la même procédure.

Aspect	Détail
Action en nullité (loi de 2023)	Quinze jours suivant la notification, par acte introductif d'instance devant la juridiction compétente (art. 26 (2))
Objet de la demande	Faire constater la nullité de la mesure et en ordonner la cessation
Action en réparation	Sans condition de délai propre à la loi ; ouverte à qui n'a pas invoqué la nullité comme à qui l'a obtenue (art. 26 (3))
Preuve	Signalement établi et préjudice établi suffisent : le préjudice est présumé causé en représailles (art. 26 (4))
Faits de corruption	Quinze jours également, mais par simple requête au président de la juridiction du travail statuant d'urgence, avec appel dans les quarante jours (L.271-1 (4) et (5))
Immunités	Aucune responsabilité pour diffamation, violation du secret, du droit d'auteur ou des secrets d'affaires ; droit de demander l'abandon de la procédure engagée (art. 27 (4))

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Le délai de quinze jours court à compter de la notification de la mesure, non de la découverte de son motif. Un salarié qui attend l'issue de l'enquête interne avant de saisir le juge a perdu la nullité et se retrouve cantonné à la réparation, laquelle ne lui rend ni son poste ni son contrat. Côté employeur, cette brièveté signifie que le contentieux de nullité arrive avant que le dossier disciplinaire ne soit consolidé.

Deux régimes coexistent et leur confusion coûte cher. La loi de 2023 exige un acte introductif d'instance ; la requête au président de la juridiction du travail est réservée par l'article L.271-1 (4) aux seules protestations et signalements portant sur la prise illégale d'intérêts, la corruption et le trafic d'influence. Saisir par requête sur le fondement de la loi de 2023 expose à une irrecevabilité de forme.

L'article 27 (4) opère un renversement souvent ignoré : lorsque l'entreprise poursuit l'auteur du signalement pour diffamation ou violation d'un secret d'affaires, celui-ci peut invoquer son signalement pour demander l'abandon de la procédure. Une action en justice engagée pour faire taire une alerte constitue en outre une procédure abusive punie de l'amende de l'article 27 (5).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 26 (1) de la loi du 16 mai 2023	Nullité de plein droit des mesures des points 1° à 6°, 9°, 12° et 13° de l'article 25
Art. 26 (2)	Délai de quinze jours, acte introductif d'instance, constat de nullité et cessation
Art. 26 (3)	Action judiciaire en réparation du dommage subi
Art. 26 (4)	Présomption de représailles et charge des motifs sur l'auteur de la mesure
Art. 25	Interdiction des représailles et énumération des quatorze mesures
Art. 27 (4)	Absence de responsabilité en justice et droit de demander l'abandon de la procédure
Art. 27 (5)	Amende de 1 250 à 25 000 euros pour représailles ou procédure abusive
Art. L.271-1 (4) et (5) du Code du travail	Requête au président de la juridiction du travail et appel dans les quarante jours, pour les faits de corruption

Passé le délai de quinze jours, seule subsiste l'action en réparation du paragraphe 3, qui indemnise sans rétablir la situation antérieure. Les deux régimes peuvent se rencontrer lorsque le signalement porte sur des faits de corruption, le dispositif le plus favorable primant.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois